



SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspectoría San Luis Beltrán - COM

Manual de convivencia laboral

Pía Sociedad Salesiana
Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín



SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspectoría San Luis Beltrán - COM

Manual de convivencia laboral

Pía Sociedad Salesiana
Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín

*“Cada día se trabaja por el paraíso, los bienes de esta vida son transitorios,
los del cielo son eternos. Asegúratelos”*

Don Bosco

INTRODUCCIÓN

Este manual se presenta a la comunidad educativo pastoral de la Pía Sociedad Salesiana con el propósito de fortalecer la cultura de una sana convivencia posibilitando la inclusión, la diversidad y el respeto por la diferencia.

Este manual pretende ser la carta de navegación que guíe todas nuestras acciones hacia el logro de la misión y de los objetivos propuestos.

El conocimiento, el compromiso y la aplicación que hagamos de los procedimientos aquí contemplados, aseguran el logro de los propósitos formulados, para seguir construyendo mejores cristianos y honestos ciudadanos.

Pretende contribuir al desarrollo integral de la persona, dentro de un ambiente fraterno de convivencia armónica, fortaleciendo el ejercicio y la vivencia de los valores cristianos, sociales, políticos y culturales; así como el reconocimiento, valoración y respeto por los Derechos Humanos. No se concibe la norma como un instrumento para reprimir, sino como un medio para formar. Se procura una formación responsable, con profundo respeto por la individualidad, la autonomía y la diferencia, garantizando la práctica de la democracia, la participación y el respeto por el otro.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Definición del Manual de Convivencia

El Manual de convivencia es el conjunto de principios, valores, deberes, derechos y conductas que rigen a una institución, entidad u organización, ya sea de carácter público o privado en pro del bienestar de quienes hacen parte de ella a partir del relacionamiento y la convivencia que se vive al interior de ésta.

Resolución 652 - Decreto 1356 de 2012 “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

Alcance

Este documento cubre a las diferentes instituciones y obras de la Pía Sociedad Salesiana de la Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín en su propósito de ser guía en el buen desarrollo de la convivencia laboral, encaminada hacia el logro de la misión y de los objetivos propuestos por la organización.

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Somos una sociedad religiosa, fundada por San Juan Bosco con el fin de realizar en la Iglesia un gran proyecto: Ser signos y portadores del amor de Dios a los jóvenes. Como tal nos comprometemos en su crecimiento integral, orientándolos en el camino, para convertirnos en sus padres, hermanos y amigos.

Los Salesianos vivimos en un clima de fraternidad, compartimos y trabajamos en unidad; para lo cual convivimos en comunidades realizando un trabajo planificado e integrado, somos educadores y evangelizadores de los jóvenes y llegamos a ellos a través de nuestros hogares, colegios, obras, oraciones y proyectos los cuales están enmarcados por el compromiso y la solidaridad fraterna.

Misión

La Pía Sociedad Salesiana, Inspectoría San Luis Beltrán, evangeliza educando, forma personas competentes en las dimensiones del desarrollo humano, liderando procesos de formación integral cimentada en valores, propiciando un ambiente educativo armónico, preventivo y multicultural; mediante la investigación y el desarrollo de habilidades comunicativas, para formar personas responsables de su proyecto de vida y comprometidas en la construcción de la sociedad.

Visión

Hacia el 2018 nos vemos consolidados como una institución formadora de ciudadanos honestos y competentes, comprometidos con su proyecto de vida y la construcción de una sociedad más educada y justa, que responda a las exigencias de la globalización y contribuya al desarrollo del país.

Valores de convivencia

- Fraternidad
- Equidad
- Tolerancia
- Ética
- Servicio

Principios para una mejor convivencia

1. Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás permitiendo una interacción equitativa y justa para todos.
2. Propender por el cumplimiento de normas como medio para una convivencia productiva.
3. Promover un ambiente laboral positivo y armónico para todos.

NORMAS DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Respetar a los demás como individuos y valorar su conocimiento y potencias como miembros del equipo de trabajo que somos.
2. Trabajar en conjunto valorando las necesidades del otro y así fomentar unas relaciones armónicas y productivas, teniendo presente que las responsabilidades son individuales e indelegables.
3. Predicar con el ejemplo, siendo coherentes y asumiendo las consecuencias de nuestros actos en todo momento con total honestidad y transparencia.
4. Mantener una comunicación abierta, clara, respetuosa y oportuna en todo momento, aportando al crecimiento personal y/o profesional de todos los miembros de la comunidad.
5. Respetar nuestra privacidad y la de nuestros compañeros.
6. Evitar lanzar juicios y generar comentarios que afecten al equipo de trabajo.
7. Fomentar desde el quehacer cotidiano, acciones que permitan hacer nuestro trabajo de manera agradable y satisfactorio para nuestro desarrollo personal y profesional.
8. Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando entorpecer las labores de todos, siendo oportunos y teniendo claro la priorización de las cosas, de tal manera que las interrupciones sean estrictamente necesarias y debidamente concertadas.
9. Ser solidarios ante eventos que no tengan que ver con nuestras funciones específicas y que sin embargo estamos en capacidad de apoyar para que el compañero supere la situación de manera exitosa.

10. Respetar el espacio de trabajo compartido, manejar un tono de voz apropiado y evitar interrumpir las labores de los compañeros con los que compartimos dicho espacio.
11. Hacer uso adecuado de las zonas de trabajo, descanso, alimentación y baños, garantizando que estos permanezcan limpios y agradables.
12. Ser dinámicos y participativos en las actividades realizadas por la empresa.
13. Mantener una buena presentación personal.
14. No hacer discriminaciones de raza, religión, género, edad, costumbres, partidos políticos, tendencia sexual y preferencias deportivas.
15. Seguir los conductos regulares, cuando se presente un problema.

DERECHOS

1. Ser tratados equitativamente sin discriminación de raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad.
2. Desarrollar su trabajo en un excelente ambiente laboral con condiciones justas y dignas.
3. Desarrollar su trabajo en un excelente ambiente laboral con condiciones justas y dignas.
4. Un buen trato de parte de sus superiores como de los compañeros de trabajo.
5. Tener la libertad de expresar las sugerencias que mejoren el buen ambiente laboral.

DEBERES

1. Respetar y promover las buenas relaciones entre todos, no fomentar envidias, rencillas ni críticas destructivas.
2. Mantener una comunicación asertiva, ser amables y ser educados al interactuar con el otro.

3. Participar activamente de las actividades que fomenta la empresa para contribuir al buen ambiente laboral.
4. En caso de un conflicto de convivencia, tratar de resolverlo con la persona involucrada, a través de una buena comunicación, si no se llega a un acuerdo o que este se repita, remitirse al Comité de Convivencia.
5. Mantener una adecuada presentación personal durante la jornada laboral, sencillez y pulcritud.

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL SEGÚN EL ARTÍCULO 2 de la LEY 1010 DE 2006, DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

SE DEBE EVITAR

1. Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los jefes y compañeros.
2. No suministrar información y materiales indispensables para cumplir con las labores designadas.
3. Expresarse de manera ofensiva sobre la persona, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre origen familiar, la raza, el género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
4. Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir.
5. Obligar y/o presionar para que se haga un trabajo indebido que ponga en aprietos al trabajador y a la empresa.

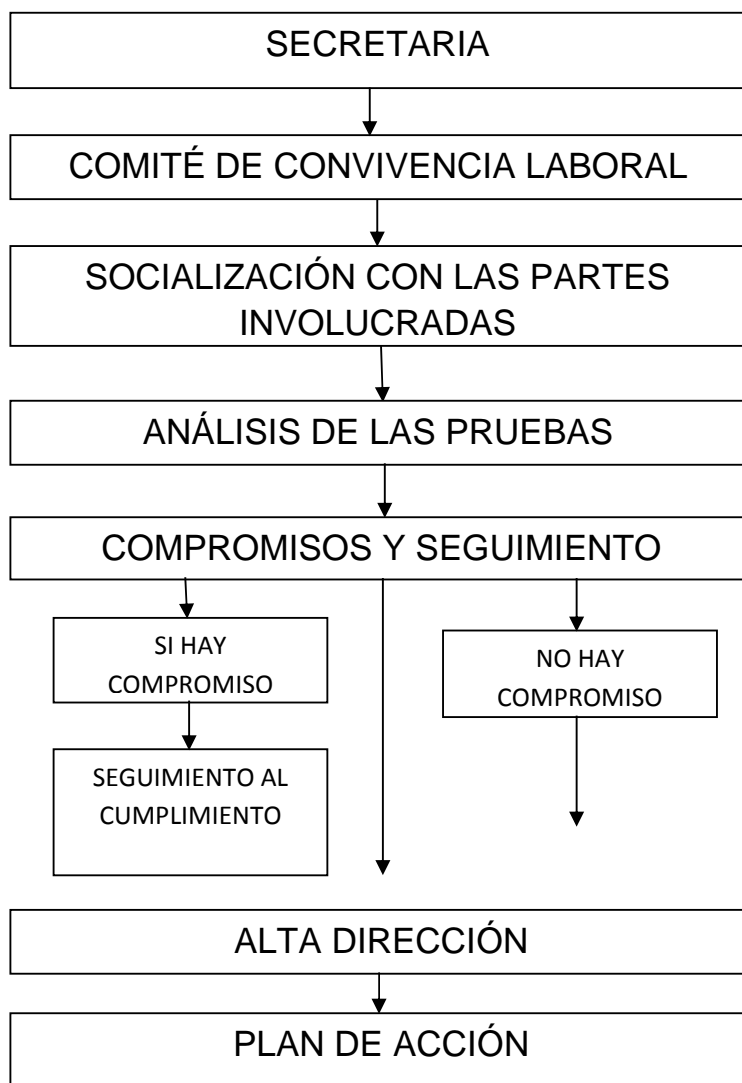
6. Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.
7. Especificaciones poco claras de funciones y tareas en el puesto de trabajo.
8. Tomar represalias al quejarse.
9. Evitar la ira y el resentimiento.
10. Aislar o excluir a una persona.
11. Un daño psicológico en el personal de la empresa.
12. Amenazar la vida o la familia.
13. Ignorar o dejar de participar a una persona en actividades de la empresa.

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Con el objetivo de proteger principios como el respeto, el diálogo y la responsabilidad se establecen las siguientes sanciones:

1. Al primer incumplimiento de una norma el Jefe Inmediato reconvendrá en forma verbal a quien haya incumplido, de igual forma, motivará al trabajador para que corrija su conducta.
2. El trabajador que incumpla una o más normas deberá formular recomendaciones constructivas en relación con las situaciones que afectan los valores y principios corporativos y luego los dará a conocer a los demás miembros del equipo que se haya visto afectado.
3. A partir del segundo incumplimiento el trabajador deberá producir y dictar talleres grupales de relaciones humanas, que permitan mejorar problemáticas comunes, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan las relaciones personales y laborales.
4. Ante la reincidencia en el cumplimiento de las normas de convivencia el trabajador firmará ante el Comité de Convivencia un compromiso de mejora, el cual será revisado periódicamente de acuerdo con la gravedad de la norma incumplida.
5. En el caso de incumplimiento reiterativo y aún después de establecer compromisos sin mejora alguna, el trabajador será remitido al área de Gestión Humana quien analizará El caso e iniciará proceso en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, si la situación lo amerita.

CONDUCTO REGULAR PARA ATENDER LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL





SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspectoría San Luis Beltrán - COM